

Cirkulärnr: 2000:83
Diariernr: 2000/1823
Handläggare: Jan Söderström
Sektion/Enhet: Gatu- och fastighetssektionen
Datum: 2000-07-07
Mottagare: Kommunstyrelse
Byggnadsnämnder och motsv
Tekniska nämnder och motsv
Rubrik: Kompetensförsörjning i samhällsbyggnadssektorn
Bilagor: Generationsväxling – en utmanande balansakt. Kompetensförsörjning i samhällsbyggnadssektorn.

Gatu- och fastighetssektionen
Jan Söderström

2000-07-07

Kommunstyrelse
Byggnadsnämnder och motsv
Tekniska nämnder och motsv

Kompetensförsörjning i samhällsbyggnadssektorn

Kommunernas framtida personalförsörjning diskuteras för närvarande intensivt. Det är brist på utbildad personal och svårt att rekrytera. Det framtida rekryteringsbehovet accentueras av fyrtitalisternas pensionsavgångar. Kommunerna står inför ett omfattande personalförsörjningsproblem. Den ingenjörstäta samhällsbyggnadssektorn är inget undantag. Tvärtom pekar statistik från Svenska Kommunförbundet på växande problem med personalförsörjningen för *kommunalteknik* och *plan- och byggverksamhet*.

Det är nödvändigt att snabbt mobilisera handlingsberedskap inför denna situation. Annars kan det i värsta fall inträffa störningar på väsentliga delar av samhällets infrastruktur. Rekryteringen måste sättas i relation till vilken kompetens som är nödvändig, dels på kort sikt för att "produktionssäkra" verksamheten, dels på längre sikt för att "utvecklingssäkra" den.

För att mobilisera handlingsberedskap måste vi veta mera om dagens personalstruktur, vilken kompetens personalen har och vilka behov som finns. Därför tog Svenska Kommunförbundet initiativ till det projekt som redovisas i skriften "**Generationsväxling – en utmanande balansakt**" och som genomförts av forskare vid Institutet för ekonomisk forskning vid Lunds universitet. De har intervjuat personal i 23 kommuner. Studien av kommunalteknik genomfördes hösten 1999 och plan- och byggstudien vintern 2000.

I skriften finns det exempel på kommuner som har arbetat kreativt med rekryteringsfrågorna. Men de flesta kommuner intar en avvaktande hållning till rekryteringsproblematiken i samhällsbyggnadssektorn. De framtida pensionsavgångarna upplevs inte som ett akut problem, och man är ovan att diskutera rekrytering eftersom personalomsättningen varit låg. Flertalet anställda är födda på 1940-talet.

Sammantaget visar studien att det är nödvändigt att ta den förestående generationsväxlingen på allvar av åtminstone två anledningar. För det första är allt arbete med kompetenssäkring långsiktigt: man måste i god tid börja fundera över vilka framtida organisationsformer och uppgifter man kommer att arbeta med och vilka krav det ställer på personalens kompetens. För det andra visar kommunernas avvaktande hållning att de är ovana att hantera rekrytering av ny personal, åtminstone i den omfattning som behövs i framtiden.

Det finns inga självklara och enkla tillvägagångssätt för att hantera de här två utmaningarna. Varje kommun och förvaltning måste utgå från sina egna förutsättningar. Beslutssituationen är delikat, men att inte göra något alls är knappast något alternativ. Det är snarare fråga om att våga tänka i nya banor.

Rapporten bifogas i ett exemplar till varje kommun. Den har också skickats till kommunernas tekniska förvaltningar. Rapporten kostar 150 kronor exkl. moms och kan beställas från Kommentus Förlag, tel. 08-709 59 90.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Gatu- och fastighetssektionen

Jan Söderström

./.. Rapporten bifogas i ett exemplar till varje kommun.